

## CONCLUSIONES DEL “CICLO DE WEBINARS 2020 EN TIEMPOS DE COVID-19”

# COMPETENCIAS EMERGENTES PARA EL LIDERAZGO DE EQUIPOS EN LOS NUEVOS ESCENARIOS

### **Se requieren competencias para el futuro inmediato**

Las competencias emergentes no son nuevas en el mundo laboral, pero serán más requeridas en el futuro pospandemia. Es así que se identifican competencias para el teletrabajo híbrido, la confianza, la adaptación, la resiliencia, la innovación, la versatilidad, la sostenibilidad, los protocolos de salud y seguridad en el trabajo (SST) y la prevención de riesgos psicosociales.

### **Las competencias se desarrollan según el sector**

Más allá de que existan características comunes en estas competencias, es necesario saber que no son las mismas para todas las empresas, pues estas se desarrollan y se gestionan de acuerdo con cada sector o contexto en donde se desempeña cada trabajador. Lo que sí tienen en común es que se generan en la incertidumbre.

### **Es clave el liderazgo basado en las personas**

Los trabajadores pospandemia adquieren nuevas capacidades, como la de trabajar en cualquier espacio (fábrica, oficina o casa) y en cualquier momento; además, son más autónomos y organizados. En ese escenario, el líder pospandemia debe ser competente para identificar las necesidades y posibilidades de sus trabajadores. Debe saber escuchar, generar confianza, tener compasión y ser capaz de captar las particularidades y diferencias de cada uno para llevarlos hacia adelante.

### **La salud y seguridad en el trabajo será lo primero**

La crisis sanitaria afecta la salud y la seguridad de las personas. Es por ello que se debe atender el agotamiento, el miedo al contagio de la COVID-19, la incertidumbre del aislamiento o la inseguridad ante el futuro del trabajo; los cuales no solo afectan a los trabajadores, sino también a los líderes o directivos. Por ello, es fundamental conocer los riesgos a través de un buen diagnóstico de salud y seguridad en el trabajo.

### **La gestión de recursos humanos debe acompañar los cambios**

La pandemia transformará la cultura del trabajo, por lo que es necesario que el área de recursos humanos esté atenta a los cambios para dar soporte a todo el personal. En ese sentido, debe gestionar junto con los líderes y mandos intermedios las transformaciones. Además, debe contar con protocolos para una gestión centrada en la salud y seguridad en el trabajo.

### **El diálogo social es crucial**

La evaluación de los riesgos, la aplicación de protocolos, la organización del trabajo, la formación preventiva, la participación y cooperación de los trabajadores en la gestión de riesgos se dará a través de las instancias de diálogo social de las empresas. Para ello, se deben instalar mecanismos que permitan “poner en común” acuerdos, decisiones, opiniones, dudas, propuestas, etc.

-----

Durante las dos horas de transmisión del Webinar 4 de la Red Competencias, contamos con **353 espectadores en vivo** a través del Facebook del Sineace; y se produjeron **2169 interacciones** mediante comentarios, compartir el *streaming* o dar Me Gusta. La transmisión fue vista desde las regiones de **Lima, La Libertad, Lambayeque, Áncash, Tacna, Arequipa, Cajamarca y Piura.**

-----

### **Material de referencia**

Acciona

2018 *Competencias emergentes que todo empleado debe desarrollar*. Disponible en: [<https://people.acciona.com/es/competencias-emergentes/>](https://people.acciona.com/es/competencias-emergentes/).

Martínez de Miguel, Gonzalo

2020 “La crisis del COVID-19 marcará un antes y un después: veinte competencias contra la exclusión en el nuevo mercado laboral”. *RRHH Digital*. Disponible en: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/141194/la-tesis-del-covid-19-marcará-un-antes-y-un-después-veinte-competencias-contra-la-exclusión-en-el-nuevo-mercado-laboral>.

Mertens, Leonard

2020 *Competencias: la red circular*. Fichas Técnicas de Management N.º 132. Fundación de Ingeniería Social (FIS). Disponible en: [http://www.ingenieriasocial.net/ftm/desarrollo-noticia.php?pu\\_id=194&ftm\\_id=31](http://www.ingenieriasocial.net/ftm/desarrollo-noticia.php?pu_id=194&ftm_id=31).

Organización Internacional del Trabajo-OIT

s.f. *Herramientas de la OIT para el desarrollo sostenible de las empresas*. Disponible en: <http://www.herramientasoit.org/solve/>.

2016 *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_473270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf).

2017 *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Disponible en:  
<[https://www.ilo.org/actrav/info/international-journal-labour-research/WCMS\\_553931/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/international-journal-labour-research/WCMS_553931/lang--es/index.htm)>.

#### P&A Group

2020 *Las 19 competencias que te convertirán en un líder extraordinario*. Disponible en:  
<<https://www.grupo-pya.com/es/recursos/webinar-las-19-competencias-que-te-convertiran-en-un-lider-extraordinario/>>.

#### Secretaría del Trabajo y Previsión Social-STPS

2018 *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*. México. Disponible en:  
<<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>>.